

育児休業制度のおすすめ



労働省婦人少年局

リーフレットNo.197

育児休業奨励金

1 支給対象

次の条件のすべてに該当する事業主です。

I 次のような育児休業制度を新たに設けた事業主であること。

- (1) 労働協約又は就業規則に定められていること。
- (2) 子供が1歳になるまで育児休業できるものであること。
- (3) 利用できる勤労婦人の範囲が著しく限られていないこと。

II 以上のような育児休業制度を実施し、その雇用する勤労婦人について休業を認めた事業主であること。

III 育児休業によって休業した勤労婦人を当該休業開始の日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用していた事業主であること。

IV 過去に奨励金の支給を受けたことがないこと。

2 支給額

1企業当たり……………中小企業 38万円／大企業 33万円

3 支給申請

育児休業制度を設けてから、最初に3ヵ月以上休業した者がでた時点で申請できます。

申請は、その勤労婦人が3ヵ月間休業した日から3ヵ月以内に婦人少年室へおこなってください。申請書は婦人少年室に備え付けてあります。

育児休業制度とは

乳幼児をもつ勤労婦人が希望した場合、職場での身分や地位を失わないで、一定期間休業して育児に専念した後、再び復職することができるようにする制度です。

育児休業には次のような利点があります。

○企業にとっては

熟練した労働者の確保に

企業のイメージアップに

勤労婦人のモラルを高めることに役立ちます。

○勤労婦人にとっては

退職しないで

労働条件はそのまま

しかも乳幼児を自分で育てることができます。

○その他、母子保健の向上や、次代の国民の健全育成に役立ちます。

勤労婦人福祉法(抄)(昭和47年7月1日施行)
(育児に関する便宜の供与)

第11条 事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業(事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。)の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならない。

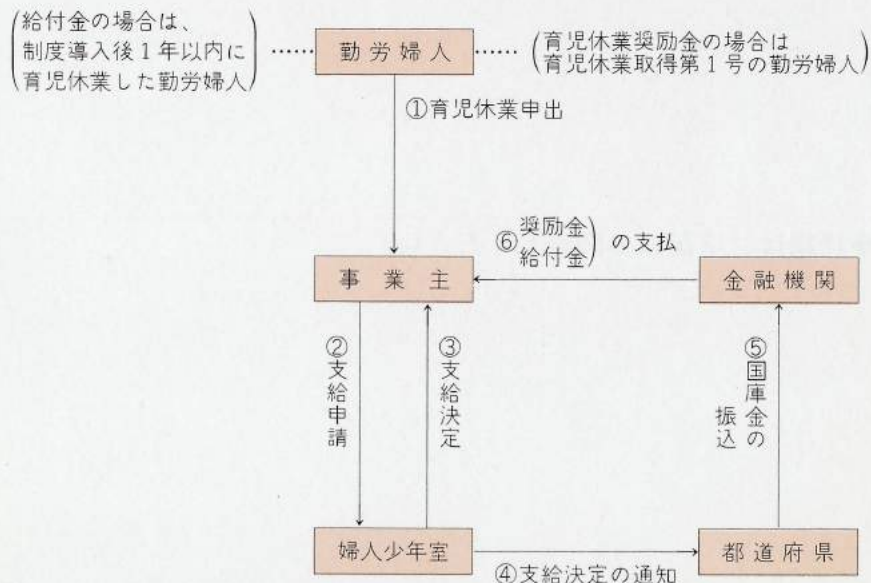
育児休業奨励金 特定職種育児休業利用助成給付金

○労働省では、育児休業の普及を図るために、

育児休業奨励金、特定職種育児休業利用助成給付金

を支給しています。

育児休業奨励金
特定職種育児休業利用助成給付金 } の受給手続



特定職種育児休業 利用助成給付金

1 支給対象

病院、診療所、助産所又は保健施設を運営する事業主で、次の条件に該当する方です。

I 次のような育児休業制度を設けている事業主です。

- (1) 労働協約又は就業規則に定められていること。
- (2) 看護婦、准看護婦、助産婦及び保健婦について実施されていること。
- (3) 子供が1歳に達するまで育児休業することができるものであること。
- (4) 休業中も雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格を継続すること。

II 以上のような育児休業制度を実施し、3ヵ月以上継続して育児休業した対象勤労婦人に対して、育児休業の期間中、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の保険料の被保険者負担分に相当する額以上の賃金を支払い、かつ、復職後も引き続き1ヵ月以上継続して特定職種の業務に従事させたこと。

2 支給額

育児休業した勤労婦人1人1ヵ月当たり5,600円です。

3 支給期間

給付金は、制度を設けた日から1年以内に勤労婦人が育児休業した場合、育児休業を始めた月から終った月までについて支給されます。

4 支給申請

対象勤労婦人が3ヵ月以上育児休業した場合、当該育児休業を終了して復職した日以後1ヵ月を経過した日から3ヵ月以内に、婦人少年室へおこなってください。申請書は婦人少年室に備え付けてあります。

◆詳細は、下記にお問合せください。